

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan inovasi guna untuk mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing yang baik dalam hal sumber daya manusianya yang sangat profesional.

Dengan peningkatan efisiensi dan efektifitas organisasi salah satunya dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas tenaga kerjanya melalui sumber daya manusianya terlebih dahulu sebagai salah satu komponen yang sangat penting dalam dunia kerja dalam perusahaan dan juga dijadikan objek dan juga subjek dalam penelitian sumber daya manusia untuk mencari ide – ide baru yang dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan kemampuan tenaga kerja itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012:3). Karena dalam suatu

perusahaan tenaga kerja dituntut untuk selalu berinovasi sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Loyalitas kerja sering disebut juga kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan atau juga merupakan salah satu unsur dalam mencakup penilaian kerja karyawan terhadap kesetiannya dalam melakukan pekerjaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh para kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab sama sekali, dan bukan hanya itu saja untuk para karyawan yang telah menjaga kesetiannya terhadap perusahaan mereka harus mampu dan menghormati segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, tanggung jawab, memiliki jiwa kerja sama yang tinggi, hubungan antar karyawan terjalin baik, dan juga suka terhadap pekerjaan yang kita jalani. (Hendra Wijayanto, Suhendar, 2016:54).

Kepuasan kerja atau dalam bahasa asing sering disebut (*job sanctification*) merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko, 2011:193-194). Dalam kepuasan kerja ini karyawan harus bisa puas terhadap pekerjaannya, merasa puas terhadap gaji yang diterima selama melakukan pekerjaannya, merasa puas akan atasan yang baik berarti mau menghargai bawahannya, serta

promosi yang merupakan sebagai faktor penghubung dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikannya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian terhadap lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, dan puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya (Hendry Wijaya, 2017:42).

Organizational Citizenship Behavior merupakan suatu tindakan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi persyaratan kerja formal karyawan tetapi ini mendorong efektivitas dalam fungsi organisasi. Contoh dari OCB adalah seperti menolong rekan kerja dalam satu tim, bersedia untuk memperpanjang jam kerja, menghindari konflik yang tidak perlu, dan membuat persyaratan kontruksi mengenai salah satu kelompok kerja dan organisasi menurut (Stephen P. Robbins, Mary Coulter, 2010:36).

PT. Starfood Jaya Prima Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanana dan minuman. Perusahaan ini telah didirikan pertama kali pada tanggal 7 september 2004 dan berlokasi dijalan raya kudus-pati KM 12, desa terban, jekulo, kabupaten kudus. Tetapi untuk saat ini perusahaan hanya memproduksi minuman saja. Dan PT. Starfoood Jaya Prima memiliki jumlah karyawan secara keseluruhan berjumlah 214 karyawan.

Di dalam suatu perusahaan sering terjadi suatu kondisi mengenai perilaku karyawan dimulai dari faktor loyalitas kerja yang meliputi ketaatan atau

kepatuhan dalam data absensi kerjanya, serta hal tersebut juga saling terkait tingkat *turn over* karyawan atau intensi keluar karyawan karena merasa kurang puas saat bekerja di perusahaan, hal tersebut juga sangat terkait mengenai lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga mempengaruhi hal tersebut, sehingga hal tersebut mempengaruhi OCB karyawan PT Starfood Jaya Prima Kudus.

Tabel 1.1

Daftar Absensi Karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus

No	Bulan	Izin	Sakit	Terlambat
1.	Januari	10	15	20
2.	Februari	15	17	15
3.	Maret	21	37	23
4.	April	13	10	16
5.	Mei	9	38	15
6.	Juni	14	28	20
7.	Juli	10	12	14

(Sumber : Data Primer PT Starfood Jaya Prima Kudus, 2018)

Dari data diatas bahwa tingkat absensi karywan pada PT. Starfood Jaya Prima kudus menunjukan bahwa tingkat absensi dari bulan - ke bulan terus menerus mengalami naik turun. Tetapi pada tingkat keterlambatan karyawan pada tingkatannya sangat tinggi dilihat dari bulan kebulan selalu meningkat dan hal tersebut perlu dipertanyakan apakah kepatuhan dan ketaatan karyawan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus sudah baik atau sebaliknya, sehingga sikap loyalitas kerja terhadap perusahaan dikira masih rendah dilihat dari segi kepatuhan dan ketaatan.

Tabel 1.2**Data Tingkat *Turnover* Karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan		Jumlah karyawan akhir tahun	Tingkat turn over (%)
		Masuk	Keluar		
2013	300	20	36	284	5.47%
2014	284	18	22	280	1,41%
2015	280	35	45	270	3,63 %
2016	270	10	40	240	11,76%
2017	240	10	36	214	11,45%

(Sumber: Data Primer PT. Starfood Jaya Prima Kudus)

Dari data di atas mengenai tingkat turnover karyawan PT Starfood Jaya Prima Kudus. Dirasakan sangat tinggi dari tahun ketahun angka intensi keluar karyawan cukup tinggi dilihat dari 2 tahun terakhir 2016 hingga 2017 tingkat persentase turnover melampaui 10%. Hal tersebut dikarenakan merasa tidak kepuasanpuas karyawan pekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 1.3**Tabel 1.3 Data mengenai Lingkungan Kerja PT. Starfood Jaya Prima Kudus**

No	Area Audit	Temuan	Katagori
1.	Produksi	Mesin - Mesin produksi selalu dipanaskan dan dibersihkan agar tidak rusak.	Sudah Terelalisasikan
2.	Gudang	Tata letak barang digudang berantakan sehingga membuat susah para pekerja	Belum Terelalisasikan
3.	Produksi	Lantai diruangan tidak rata dan berlubang	Belum Terelalisasikan
4.	Produksi	Peralatan kerja lengkap tertata rapi	Sudah Terelalisasikan

(Sumber : Data Primer PT Starfood Jaya Prima Kudus, 2018)

Dari data diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja di perusahaan Starfood dirasa cukup baik bagi para pekerja di bagian produksi tetapi pada bagian gudang cukup buruk karena tata letak barang di gudang sangat berantakan sehingga membuat susah para pekerja dan menambah beban kerja.

Tabel 1.4

Data mengenai *Organizational Citizenship Behavior* PT. Stafood Pada Karyawan Jaya Prima Kudus

<i>Alturism</i> (Mementingkan kepentingan orang lain)	Secara umum tidak banyak perbedaan sikap karyawan. Para karyawan tetap berupaya untuk saling peduli dan saling membantu rekan kerja mereka
<i>Courtesy</i> (Rasa hormat/perhatian pada perusahaan)	Saat terjadi permasalahan kecil, karyawan tidak membesar-besarkannya. Tetapi secara umum kurang bersedia memberikan saran kepada rekan kerja dan pimpinan.
<i>Consientiousness</i> (Ketelitian dan berhati-hati)	Mayoritas karyawan telah berupaya untuk bersikap kooperatif pada organisasi. Dari aspek pemanfaatan waktu kerja, mayoritas karyawan hadir dan jika tidak hadir, kendalanya rata-rata karena izin atau sakit.
<i>Sportmanship</i> (Sikap Sportif)	Secara umum tidak ada perbedaan. Saat ada situasi yang kurang ideal, para karyawan tetap berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya. Ada beberapa kondisi yang membuat karyawan mengeluh, tetapi tidak sampai mempermasalahkannya pada rekan kerja dan pimpinan.
<i>Civic Virtue</i> (Sikap organisasi bijak)	Tidak ada perbedaan, karyawan tetap berupaya melibatkan diri dalam aktivitas perusahaan dan memperhatikan perkembangan perusahaan.

(Sumber: Data Primer PT. Starfood Jaya Prima Kudus, 2018)

Bedasarkan tabel 1.4, dapat dilihat OCB dari karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus cenderung saat bagus dilihat dari memiliki rasa kepedulian dengan rekan kerja, selalu memberikan masukan jika terjadi permasalahan dalam perusahaan, selalu bersikap kooperatif terhadap perusahaannya, selalu ingin memberikan kinerja yang terbaik dalam segala situasi, dan selalu berupaya dalam memperhatikan perkembangan perusahaan.

Gap *research* dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rusdi, Chan (2015) menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Septian, dkk (2015) menunjukkan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* antara lain penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih, Liana, (2014), Darmawati *et al*, (2013), Ngadiman *et al*, (2013) dan Herfina, dkk, (2015) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih Arsanti (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* antara lain penelitian yang dilakukan oleh Abad Alif, (2015) menunjukkan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi, Syaifullah (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil sebuah judul ‘**Pengaruh Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus**’.

1.2. Ruang Lingkup

Batasan – batasan terhadap permasalahan yang diteliti diperlukan untuk mempermudah pemahaman terhadap pokok masalah. Hal ini dimaksudkan agar penulis tidak kelebihan atau kekurangan dalam pengumpulan data yang diperlukan saja. Untuk itu dalam penelitian ini penulisan sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada pengaruh loyalitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus. Berdasar persepsi karyawan, penelitian yang dilakukan merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur dari sekelompok orang atau sampel yang merupakan bagian dari populasi. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Menekankan faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang dibatasi pada variabel loyalitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.
3. Objek penelitian pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus.
4. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus.
5. Penelitian dilakukan selama 4 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

a. Perumusan Masalah Penelitian

Bedasarkan fenomena yang diamati oleh peneliti, permasalahan mengenai kepatuhan dan ketaatan karyawan yang mempengaruhi sikap kurang loyal terhadap perusahaan ditambah tingkat *turnover* dalam 2 tahun terkahir ini sangat tinggi persentasenya dan lingkungan kerja yang di rasa kurang kondusif yang mempengaruhi loyalitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dalam OCB pada PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

b. Pertanyaan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa pertanyaan penelitian yang diajukan:

1. Apakah terdapat pengaruh antara loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus?

2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus?
4. Apakah terdapat pengaruh antara loyalitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk dapat menguji pengaruh loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus.
2. Untuk dapat menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus.
3. Untuk dapat menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

4. Untuk dapat menguji pengaruh loyalitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

1.5. Manfaat penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang telah diperoleh diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian tersebut.

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang sangat penting bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu adalah loyalitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu informasi bahwa loyalitas kerja mampu menghiasi hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu manajemen perusahaan PT. Starfood

Jaya Prima sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan strategi, ataupun bias dipakai sebagai kebijakan perusahaan dalam waktu yang akan datang khususnya dalam loyalitas kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini adalah salah satu kesempatan untuk menerapkan teori – teori yang diperoleh dalam sebuah kenyataan yang terjadi dilapangan, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian berikutnya.

3. Bagi Karyawan

Melalui penelitian ini maka karyawan diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan teori – teori mengenai loyalitas kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini mampu memeberikan nilai tambah yang berguna bagi ilmu pengetahuan dan memberikan masukan tambahan tentang teori – teori yang berkaitan seperti loyalitas kerja,

kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan
Organizational Citizenship Behavior.

